Meer immigratie helpt niet. Lonend werk wel.

Posted on 15 juni 2022 by Nick Ottens

Afgezien van de ondernemerslobby, enkele politici en een verdwaalde econoom is er overeenstemming in het land: Nederland moet geen makkelijke graai doen naar arbeidsmigratie. De personeelstekorten van nu en straks zullen goeddeels in Nederland zelf opgelost moeten worden.

Hoe dat kan? Door meer te werken, door minder lasten- en regeldruk, en door beter werkgeverschap. En door de arbeidsproductiviteit te verhogen. We moeten niet bang zijn voor robots.

Probleem nummer één

Er rijden minder treinen door gebrek aan conducteurs. Op Schiphol staan reizigers uren in de rij, omdat de luchthaven niet genoeg bagagemedewerkers heeft. In de zorg komen wachtlijsten terug, omdat ziekenhuizen hun verpleegkundigen maar niet vast weten te houden.

Er lijkt in Amsterdam geen restaurant te zijn dat genoeg werknemers heeft. Overal hangen bordjes 'personeel gevraagd.' De huldiging van Ajax kon dit jaar niet doorgaan vanwege een tekort aan beveiligers. De ministers Hugo de Jonge en Rob Jetten mogen zich zorgen maken: er zijn niet genoeg installateurs om – zoals zij zouden willen – de woningen van Nederland van warmtepompen te voorzien en de halve Noordzee vol te bouwen met windmolens.

De personeelstekorten zijn zo nijpend dat Nederlandse ondernemers het als hun grootste probleem ervaren. In andere Europese landen staan hoge energie- en grondstofprijzen op de eerste plaats.

Meer immigratie helpt niet

Werkgeversvereniging VNO-NCW heeft voorgesteld om arbeidskrachten uit het buitenland te halen. Daar ziet minister Karien van Gennip (CDA) van Sociale Zaken en Werkgelegenheid weinig in. Arbeidsmigratie van buiten de EU moet 'echt het sluitstuk van deze discussie' zijn, vertelde zij zondag in *Buitenhof*.

Vreemd genoeg ziet Van Gennip wel brood in het importeren van werklozen uit de *banlieues* van Parijs – broedplaatsen van drugshandel en terrorisme – om de kassen en horeca van Nederland te bemannen. Maar dat arbeidsmigratie van buiten Europa – afgezien van 'kennismigranten' die nu al mogen komen – geen oplossing biedt, daar zijn de meeste economen en het kabinet het over eens.

Meer immigratie werkt zelfs averechts

De keerzijden van laaggeschoolde arbeidsmigratie worden op de maatschappij afgewenteld: oneerlijke loonconcurrentie (Oost-Europese en Turkse vrachtwagenchauffeurs zijn drie keer zo goedkoop), krapte op de woningmarkt, een relatief hoge afhankelijkheid van sociale huur en sociale zekerheid van zelfs tweede- en derde-generatie immigranten.

De gemakkelijke greep naar buitenlands personeel (vaak laaggeschoolden uit andere EU-landen, doorgaans beter geschoolden van daarbuiten) heeft er bovendien toe geleid dat werkgevers minder investeren in innovatie en hun arbeidsvoorwaarden niet verbeteren. Dat is niet de mening van JA21 of de PVV, maar van de inspecteur-generaal van de Arbeidsinspectie, Rits de Boer.

Pierre Koning, hoogleraar arbeidsmarkt aan de Vrije Universiteit Amsterdam en de Universiteit Leiden, is het met De Boer eens: 'Werkgevers zijn lange tijd gewend geweest aan voldoende aanvoer van nieuw arbeidsaanbod. Nu gaat dat sowieso geleidelijk keren door de vergrijzing, maar daar bovenop zullen werkgevers nu echt een tandje creatiever moeten gaan nadenken en mensen buiten de gebaande paden werven, bijvoorbeeld langdurig werklozen en ouderen.'

Nederland zal het zelf moeten doen

Nederland zal dus in belangrijke mate de eigen tekorten op de arbeidsmarkt moeten oplossen. Dat kan op een aantal manieren, te beginnen het aanspreken van het eigen 'onbenutte arbeidspotentieel'. Dat zijn meer dan een miljoen mensen. Maar hoe krijg je die aan het werk?

Eind maart stonden er 451.000 vacatures open, 59.000 meer dan een kwartaal eerder. Voor iedere 100 werkzoekenden zijn er inmiddels 133 banen. Naast 338.000 officiële werklozen, telt Nederland zo'n 350.000 'semi-werklozen' (wel in staat om te werken, maar niet op zoek) en 560.000 deeltijders die meer uren willen maken.

Meer uren maken

Nederlanders werken gemiddeld maar 32 uur per week. Het EU-gemiddelde is 36 uur. Ook daar zit onbenut potentieel. Vooral in de horeca en de zorg – juist sectoren die personeel te kort komen – willen deeltijders best meer werken, maar krijgen ze óf de kans niet van hun baas óf loont het niet.

De reden is de armoedeval waar ik in mei over schreef: werknemers die van een klein naar een bijna-modaal salaris gaan, komen onder de streep niet zelden slechter uit. Ze betalen meer belasting en krijgen minder toeslag. Dat risico geldt vooral voor werkende ouders waarvan één partner in deeltijd werkt. 'De overheid zal eens serieuzer moeten kijken naar de deeltijdval die vooral vrouwen ertoe aanzet in deeltijdbanen te blijven,' vindt Koning.

Werk moet lonen

Bijstandsgerechtigden en de miljoen Nederlanders met een beperking, die niet eens tot het 'arbeidspotentieel' worden gerekend, hebben hetzelfde probleem. Zes op de tien zouden er financieel op achteruit gaan wanneer zij naast hun uitkering werken.

Het kabinet overweegt om volgend jaar de arbeidskorting te verhogen. Dat zou het voor werkenden met een laag tot middeninkomen aantrekkelijker maken om meer te gaan verdienen. Op de langere termijn is versimpeling van het toeslagenstelsel geboden.

Er is wel een nadeel: wanneer meer ouders voltijd gaan werken, neemt de vraag naar kinderopvang toe, en dat is één van de sectoren die personeel te kort komt.

Vaste banen wegen zwaar op (kleine) ondernemers

Werknemers in vaste dienst nemen, is voor met name kleine ondernemers risicovol. Sinds 2004 moeten zij zieke werknemers niet één maar twee jaar 70 procent loon doorbetalen. Sinds 2009 draaien werkgevers ook nog eens op voor de volle kosten van de Ziektewet. De premies werden daarvoor gedeeld met werknemers.

Iemand uit vaste dienst ontslaan kost veel tijd en soms veel geld. Ondernemers die stoppen, moeten hun personeel een transitievergoeding betalen die kan oplopen tot 84.000 euro per werknemer, of één bruto jaarsalaris.

Overheid zit zelfstandigen dwars

Terwijl het tekort aan (vaste) arbeidskrachten oploopt, neemt ook het aantal zelfstandigen toe. Er zijn 1,1 miljoen zzp'ers. Daarnaast freelancen ruim 300.000 werknemers naast een vaste baan. In totaal dus 1,4 miljoen, en dat is een record.

Werkenden hechten vooral aan de flexibiliteit die zij als zzp'er vergaren.

Het is geen toeval dat vooral in de (semi-)publieke sector zoveel 'adviseurs' en 'consultants' werken. Ambtenaren en verpleegkundigen in vaste dienst worden af en toe gek van de bureaucratie.

Regels, regels, regels…

De overheid zou de regels voor vast werk kunnen versoepelen. In plaats daarvan bedenkt het meer regels voor zzp'ers. De Wet Arbeidsmarkt in Balans, ingevoerd onder het derde kabinet-Rutte, scherpte de regelgeving voor oproepkrachten aan.

ABN-Amro rekende uit dat er 77.000 banen, met name in de horeca, kinderopvang en thuiszorg, verloren zijn gegaan als gevolg van de wet. Jongeren en vrouwen die een klein aantal uren werkten naast hun studie of gezin, werden voor werkgevers te duur.

Het huidige kabinet wil oproepcontracten helemaal verbieden. Tijdelijke contracten voor één werkgever mogen niet langer dan drie jaar duren. De zelfstandigenaftrek wordt verlaagd. De enige handreiking naar werkgevers is dat zij korting krijgen op de WW-premie wanneer zij flexibele arbeidskrachten in vaste dienst nemen. Voor de rest wordt flexibel duurder, maar vast niet goedkoper.

Werkgevers eisen flexibiliteit, maar zijn het zelf niet

Werkgevers mogen ook wel eens naar zichzelf kijken. De flexibiliteit waar werknemers om vragen, vaak om een vaste baan te kunnen combineren met zorg voor kinderen of een zieke ouder, is niet van regelgeving afhankelijk. Dat kunnen bedrijven zelf.

Uitgerekend in de zorg buigen werkgevers nauwelijks met hun personeel mee, waardoor één op de tien verpleegkundigen ieder jaar uit vaste dienst stapt. Een deel komt als zzp'er terug. Dan kunnen roosters en taken ineens wel worden aangepast. Maar een deel verlaat de sector voorgoed, en dat terwijl de vraag naar zorg stijgt.

Coronasteun versterkt personeelstekorten

Een faillissement is altijd tragisch voor een ondernemer, maar het is een 'normale dynamiek' dat bedrijven failliet gaan en arbeidskrachten zo vrijkomen voor bedrijven die groeien, legt Olaf van Vliet, hoogleraar economie aan de Universiteit Leiden, uit. 'Door de steunmaatregelen is dit minder gebeurd, waardoor vacatures moeilijker konden worden ingevuld.'

Tijdens corona hield de staat bedrijven overeind. Edwin van Scherrenburg van VNO-NCW wijst erop dat zo voorkomen is dat grote groepen langdurig werkloos zijn geworden. Ook zijn gezonde bedrijven in de cultuur- en evenementensector en de horeca gered. Zonder steun was 'de ellende vele malen groter was geweest,' denkt hij.

In het eerste kwartaal van dit jaar ontvingen nog bijna 23.000 werkgevers met 420.000 werknemers coronasteun, ongeveer de helft in de horeca. Een aantal van hen zal in de loop van het jaar de deuren moeten sluiten.

Al met al schatten de economen van ABN-Amro dat er dit jaar tussen de 80.000 en 120.000 arbeidskrachten vrijkomen als gevolg van faillisementen. Een deel daarvan had zonder coronasteun al plaatsgehad. Zo lost het personeelstekort zich vanzelf een beetje op – zolang het kabinet maar niet weer bedrijven redt.

Arbeidsproductiviteit blijft achter

Ondanks het 'onbenutte arbeidspotentieel' zijn er nog nooit zoveel Nederlanders aan het werk geweest. Van de beroepsbevolking – Nederlanders tussen de 15 en 75 jaar – werkt 71 procent. Daarmee zit Nederland op het Europese gemiddelde.

Maar: de groei van de arbeidsproductiviteit is volgens Van Scherrenburg achtergebleven. Berekeningen van het Britse Productivity Institute en ons eigen CBS geven hem gelijk. Waar de arbeidsproductiviteit voor de eeuwwisseling nog jaarlijks met zo'n 2 procent toenam, moet de afgelopen jaren in de tienden van procenten worden gemeten. De trend is in Amerika en andere Europese landen niet anders.

Een eenduidige verklaring hebben economen niet. Sommigen denken dat de productiviteitsgroei van de twintigste eeuw buitengewoon was en niet terugkomt. Anderen wijzen op de groei van dienstensectoren die moeilijk productiever kunnen worden, zoals de zorg. In het verlengde daarvan speelt de groei van de publieke sector mee. Overheidsdiensten hebben minder prikkel om hun productiviteit te verhogen. Ze hebben immers geen concurrentie.

Automatisering kan helpen

Waar werkgevers en wetenschappers het wel over eens zijn, is dat automatisering en robotisering de arbeidsproductiviteit kunnen verhogen. Daarmee kan meer werk worden verzet, en handwerk overbodig worden gemaakt.

Van Vliet legt de theorie uit: wanneer arbeid duurder wordt ten opzichte van kapitaal (in dit geval machines) zullen bedrijven geneigd zijn om (delen van) het werk te automatiseren. 'In die zin vormt de arbeidsmarktkrapte ook een kans om de

kwaliteit van werk te verbeteren. Dit is hét moment om zwaar werk waar weinig mensen zin in hebben te vervangen door machines en computers.' Denk aan het sjouwen met bagage op Schiphol.

Koning noemt webwinkelen als voorbeeld. Dat werd tijdens corona populairder, waardoor er minder behoefte is aan verkopers. Wel is er meer vraag naar magazijnmedewerkers en bezorgers. Om personeel aan te trekken, zullen bedrijven wellicht de lonen en dus de kosten voor consumenten moeten verhogen.

Of ze moeten investeren in automatisering, wat op de korte termijn meer kost maar op de lange termijn geld bespaart. In de meeste fabrieken doen robots, niet mensen, al het zware werk. Amazon experimenteert in Amerika met drones om pakketjes te bezorgen.

Robots aan het bed

De volgende stap is robotisering in 'zachte' beroepen, zoals de zorg. Robots om bejaarden te wassen, maar ook computers die eigenhandig een diagnose kunnen stellen en de medicijnen meteen bij de apotheker bestellen. Zelfs met gebruikmaking van bestaande techniek zou al een groot deel van de personeelstekorten in de zorg kunnen worden weggewerkt.

Verdere innovatie is met oog op de vergrijzing onvermijdelijk. Anders moet volgens de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid in 2060 één op de drie Nederlanders in de zorg aan de slag. Dan blijft er voor de rest van de economie weinig over.

Wynia's Week *is ongebonden en onafhankelijk. De donateurs maken dat mogelijk. Wordt u ook sponsor van Wynia's Week? Dat kan* ***HIER****. Hartelijk dank!*